

## Decreto Sostegni e lavoro: la proroga del divieto di licenziamento e le altre misure

Il Decreto Legge n. 41/2021 (c.d. **Decreto Sostegni**) è il primo importante provvedimento economico del nuovo governo guidato da Mario Draghi e, in materia di lavoro, introduce un'ulteriore proroga di alcune misure emergenziali per l'epidemia da Covid-19 che hanno già caratterizzato l'anno 2020 e i primi mesi del 2021. Il decreto conferma il carattere prevalentemente assistenziale delle misure adottate dal legislatore, con l'obiettivo di traghettare le imprese più piccole (ma non solo) verso una riforma organica degli ammortizzatori sociali.

Inoltre, è stato pubblicato recentemente il D.L. 30/2021, che ha colmato un evidente vuoto normativo nella tutela dei genitori lavoratori, in particolare a seguito della chiusura delle scuole.

### SOSPENSIONE TEMPORANEA DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Ammortizzatori sociali per Covid

Il Decreto Sostegni ha disposto il **prolungamento (e dunque il rifinanziamento) dei trattamenti di integrazione salariale** per l'anno 2021 (art. 8) ma ne ha previsto una diversa durata a seconda dello strumento applicabile (e quindi della tipologia di datori di lavoro beneficiari):

- **13 settimane** per la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria per l'emergenza Covid (CIGO-Covid) da usufruire tra il **1° aprile 2021 e il 30 giugno 2021**;
- **28 settimane** per la Cassa Integrazione Guadagni in deroga (CIGD) e per l'Assegno Ordinario da usufruire tra il **1° aprile 2021 e il 31 dicembre 2021**.

Lo strumento rimane gratuito per tutti i datori di lavoro e di conseguenza non è dovuto alcun contributo addizionale.

Il Decreto Sostegni conferma il riconoscimento dei trattamenti di integrazione salariale a tutti i lavoratori dipendenti in forza all'entrata in vigore del Decreto, ovvero al 23 marzo 2021.

Non è invece stato rinnovato l'esonero contributivo alternativo ai trattamenti di integrazione salariale.

#### Tutela lavoratori fragili

Il Decreto Sostegni ha confermato le misure di tutela dei **lavoratori c.d. fragili** (art. 15), già estese dalla Legge di Bilancio, ovvero i lavoratori ai quali è stata certificata una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi della legge 104/1992.

L'assenza dal lavoro di tali lavoratori collegata alla pandemia è equiparata al ricovero ospedaliero, se prescritta dalle competenti autorità sanitarie. La norma però contiene due importanti precisazioni: il lavoratore ha diritto ad astenersi dal lavoro solo nel caso in cui la sua prestazione non può essere svolta in smart working e il periodo di assenza non rileva ai fini del calcolo del periodo di comporto.

In alternativa, i lavoratori fragili possono svolgere la loro prestazione in smart working, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione (purché sia ricompresa nella stessa categoria/area di inquadramento) oppure specifiche attività di formazione professionale, anche da remoto.

# Newsletter

APRILE 2021

Tali disposizioni sono estese fino al **30 giugno 2021**.

## Congedi parentali

Il Decreto Legge 30/2021 è intervenuto in *extremis* per fornire un sostegno ai genitori lavoratori (art. 2), dato che la maggior parte delle misure a loro favore erano scadute a dicembre 2020 e non erano state rinnovate.

In particolare è stato previsto il **diritto allo smart working** per i genitori con i figli minori di 16 anni conviventi (in alternativa all'altro genitore) nei casi di (i) sospensione dell'attività didattica in presenza; (ii) positività al Covid del figlio e (iii) quarantena del figlio accertata dall'ASL.

Solo in caso la prestazione non possa essere svolta in *smart working*, il genitore lavoratore ha diritto a un **congedo retribuito** per i figli minori di 14 anni conviventi (senza limite di età in caso di figli disabili), pari al 50% della retribuzione. Si evidenzia che l'altro genitore non deve essere in *smart working*, in congedo Covid o non lavoratore.

La norma, visto il rilevante buco normativo, ha previsto la retroattività della disposizione, di conseguenza eventuali congedi parentali già fruiti dal 1° gennaio 2021, possono essere convertiti in questo congedo.

I genitori lavoratori con figli tra i 14 e i 16 anni, possono invece beneficiare di un **congedo non retribuito**.

Tali misure si applicano fino al **30 giugno 2021**.

## GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Divieto di licenziamento

Per la prima volta, il Governo introduce significative novità in merito al divieto di licenziamento, oramai in vigore dal marzo 2020.

Il Decreto Sostegni **proroga ulteriormente il divieto di licenziamento fino al 30 giugno 2021 per tutte le imprese** (art. 8).

Il termine viene ulteriormente prorogato dal **1° luglio 2021 al 31 ottobre 2021** per le imprese beneficiarie dei trattamenti di Assegno Ordinario e di Cassa Integrazione in Deroga (CIGD) per Covid.

Anche se un'analisi letterale del testo potrebbe far pensare all'applicabilità del divieto di licenziamento solo a quelle imprese che **effettivamente fruiscono** dell'Assegno Ordinario o della CIGD Covid, quanto annunciato dal Ministero del Lavoro e dallo stesso Governo fa propendere per un'interpretazione più rigida, che prevede il divieto di licenziamento fino al 31 ottobre 2021 per tutte quelle imprese che **potrebbero beneficiare** di tali ammortizzatori<sup>1</sup>, con l'obiettivo di "liberalizzare" i licenziamenti solo una volta completata la attesa riforma degli ammortizzatori sociali.

Tale interpretazione pone peraltro il tema della non piena coincidenza tra la durata del divieto e quella degli ammortizzatori, la cui copertura massima cessa circa a metà ottobre, quando vi è ancora l'impossibilità di licenziare.

Per completezza si ricorda che il divieto di licenziamento proibisce di:

---

<sup>1</sup> Vi dovrebbero essere quindi incluse anche le imprese che possono richiedere solo la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS), in quanto beneficiarie della CIGD, come da circolare INPS n. 47/2020.

# Newsletter

APRILE 2021

- **iniziare procedure di licenziamento collettivo** (salvo in caso di immediata riassunzione per cambio appalto) e di;
- **recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo** "ai sensi dell'art. 3 L. 604/1966" (sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso ex art. 7 della medesima Legge).

Vengono altresì confermate le eccezioni al divieto già oggi in vigore (con una piccola modifica evidentemente intesa ad includere le imprese che cessano l'attività senza essere poste in liquidazione):

- licenziamenti motivati dalla **cessazione definitiva** dell'attività d'impresa oppure licenziamenti motivati dalla **cessazione definitiva** dell'attività d'impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività (in assenza di cessione di un complesso di beni o attività che possa essere qualificato come trasferimento d'azienda o ramo di essa). È quindi venuta meno la necessità di deliberare la liquidazione per poter procedere con i licenziamenti riconducibili a cessazione definitiva dell'attività;
- i licenziamenti intimati in caso di **fallimento**, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa ovvero ne sia disposta la cessazione;
- i licenziamenti intimati nei confronti di lavoratori che abbiano **aderito ad accordi collettivi aziendali di incentivazione alla risoluzione dei rapporti di lavoro** stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. È previsto l'accesso alla NASpI anche qualora tali accordi prevedano la risoluzione consensuale del rapporto.

I licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo soggettivo restano estranei all'ambito di applicazione del divieto.

## **Smart working**

La conversione in legge del Decreto Milleproroghe ha confermato l'estensione dello *smart working* semplificato fino alla cessazione dello stato di emergenza ma comunque non oltre il **30 aprile 2021** (art. 19).

## **Rapporti a tempo determinato e somministrazione**

Viene prorogata **sino al 31 dicembre 2021** un'importante misura in materia di contratti a termine, ovvero la possibilità di **rinnovare o prorogare i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere (anche in regime di somministrazione) pur in assenza delle causali** previste dal Decreto Dignità. Tale misura **viene prorogata** alle stesse condizioni già in vigore (art. 17): i datori di lavoro potranno ricorrere al rinnovo o alla proroga acausale **per una sola volta e per un periodo massimo di 12 mesi, fermo restando la durata massima complessiva di 24 mesi.**

Il Decreto Sostegni ha però introdotto una rilevante novità destinata ad essere essenziale per numerosi datori di lavoro: **nell'applicazione della norma non si terrà conto delle proroghe/rinnovi già intervenuti prima del 23 marzo 2021.** Questo piccolo inciso previsto dal secondo comma permette quindi un'ulteriore proroga dei contratti a tempo determinato (sempre nel limite dei 24 mesi complessivi) per quei datori di lavoro che **hanno già usufruito** di una proroga/rinnovo ai sensi del regime semplificato.

# Newsletter

APRILE 2021

Il Dipartimento di Lavoro e Relazioni Industriali di Legance è a disposizione per qualsiasi chiarimento ed approfondimento, anche in relazione a fattispecie specifiche.

Per ulteriori informazioni:

**Silvia Tozzoli**

**Partner**

T. +39 02.89.63.071 /  
+39 06.93.18.271  
[stozzoli@legance.it](mailto:stozzoli@legance.it)

**Elena Ryolo**

**Senior Counsel**

T. +39 02.89.63.071  
[eryolo@legance.it](mailto:eryolo@legance.it)

**Cristina Roagna**

**Associate**

T. +39 02.89.63.071  
[croagna@legance.it](mailto:croagna@legance.it)

oppure il Vostro professionista di riferimento all'interno di Legance.

# Newsletter

APRILE 2021

## LO STUDIO

Legance è uno studio legale italiano con un team di professionisti esperti, dinamici e orientati al risultato, il cui affiatamento ha reso possibile un modello organizzativo flessibile ed incisivo che, attraverso dipartimenti attivi in tutti i settori della consulenza legale d'affari, esprime il giusto equilibrio tra specialista e avvocato come consulente globale. Legance conta oltre 280 avvocati, nelle sedi di Milano, Roma, Londra e New York. Le aree di competenza sono: Alimentare; Ambientale; Amministrativo; Assicurazioni; Banking & Finance; Compliance; Contenzioso, Arbitrati e ADR; Corporate Finance; Data Protection; Debt Capital Markets; Energy, Project & Infrastructure; Equity Capital Markets; Financial Intermediaries Regulations; Fondi di Investimento; Lavoro e Relazioni Industriali; Life Sciences & Healthcare; Navigazione e Trasporti; Non Performing Loans; Penale d'Impresa; Proprietà Intellettuale; Real Estate; Ristrutturazioni e Procedure Concorsuali; Telecomunicazioni, Media e Tecnologia; Tributario; UE, Antitrust e Regolamentazione. Per maggiori informazioni, potete visitare il nostro sito web: [www.legance.it](http://www.legance.it).

## DISCLAIMER

La presente Newsletter ha il solo scopo di fornire informazioni di carattere generale. Di conseguenza, non costituisce un parere legale né può in alcun modo considerarsi come sostitutivo di una consulenza legale specifica.

Questa newsletter viene inviata a persone che hanno fornito i loro dati personali nel corso di relazioni professionali, riunioni, seminari, workshop o eventi simili. È possibile anche ricevere questa newsletter perché si è autorizzato Legance. È possibile riceverla, infine, perché è stato dato mandato a Legance in passato. Se si desidera non ricevere più la newsletter, si prega di scrivere un'email a [newsletter@legance.it](mailto:newsletter@legance.it) e le informazioni saranno rimosse dalla lista dei destinatari. Finché non si effettua la cancellazione dalla lista dei destinatari i dati personali saranno trattati su supporto cartaceo o elettronico per finalità relative alla gestione dei rapporti professionali esistenti, o per motivi di informazione e divulgazione, ma non saranno comunicati a terzi, a meno che tale comunicazione non sia imposta dalla legge o strettamente necessaria per gestire la relazione professionale. Titolare del trattamento è **Legance - Avvocati Associati**. L'elenco dei responsabili del trattamento è disponibile scrivendo un'email a [clienti.privacy@legance.it](mailto:clienti.privacy@legance.it). È possibile in ogni caso esercitare i propri diritti come stabilito dall'attuale normativa sulla protezione dei dati personali. In tale ultimo caso le richieste devono essere inoltrate via fax a **Legance - Avvocati Associati**, al n. +39 06 93 18 27 403.

Legance - Avvocati Associati ed i suoi soci non sono sottoposti alla regolamentazione della Solicitors Regulation Authority ("SRA") ed il piano assicurativo obbligatorio previsto dalla SRA non è loro applicabile (sono viceversa coperti da un apposito piano assicurativo italiano). Una lista dei soci di Legance - Avvocati Associati è consultabile presso l'ufficio di Londra in Aldermay House 10-15 Queen Street - EC4N 1TX, oppure all'indirizzo <https://www.legance.it/professionisti/>. Legance LLP fornisce consulenza solo su materie di diritto italiano.